

**PENGARUH MOTIVASI, KEPEMIMPINAN, DAN
KOMPENSASI TERHADAP KOMITMEN
ORGANISASIONAL PT. DJITOE ITC**



**Disusun sebagai salah satu syarat menyelesaikan Program Strata I pada
Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis**

Oleh:

Wahyu Nur Oktavianto

B 100 150 322

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA
2019**

HALAMAN PERSETUJUAN

**PENGARUH MOTIVASI, KEPEMIMPINAN, DAN KOMPENSASI
TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL PT. DJITOE ITC**

PUBLIKASI ILMIAH

Oleh:

WAHYU NUR OKTAVIANTO

B 100 150 322

Telah diperiksa dan disetujui oleh:
Dosen Pembimbing


Dr. Syamsudin, M.M.
NIK. 19570217

HALAMAN PENGESAHAN

PENGARUH MOTIVASI, KEPEMIMPINAN, DAN KOMPENSASI
TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL PT. DJITOE ITC

Oleh:

WAHYU NUR OKTAVIANTO
B 100 150 322

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Surakarta
Pada hari Senin, 05 Agustus 2019
Dan dinyatakan telah memenuhi syarat

Dewan Penguji

Prof. Dr. H.M Wahyuddin, M.S.
(Ketua Dewan Penguji)

Dr. Syamsudin, M.M.)
(Anggota I Dewan Penguji)

Aflit Nuryulia Praswati, S.E., M.M.
(Anggota II Dewan Penguji)

()
()
()

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Surakarta


Dr. Syamsudin, M.M.)
NIP. 19570217

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam publikasi ilmiah ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali tertulis diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila kelak terbukti ada ketidakbenaran dalam pernyataan saya di atas, maka akan saya pertanggungjawabkan sepenuhnya.

Surakarta, 05 Agustus 2019

Penulis



WAHYU NUR OKTAVIANTO

B100150322

PENGARUH MOTIVASI, KEPEMIMPINAN, DAN KOMPENSASI TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL PT. DJITOE ITC

Abstrak

Komitmen organisasional merupakan salah satu aspek yang penting dalam proses pengembangan karyawan adalah. Dengan adanya komitmen organisasional yang kuat, perusahaan akan memiliki karyawan yang loyal dan mau untuk bekerja dengan sepenuh hati untuk perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi, kepemimpinan, dan kompensasi terhadap komitmen organisasional. Penelitian ini menggunakan jenis data primer yang disebarkan kepada karyawan PT. Djitoe ITC sebanyak 75 responden yang ditentukan dengan menggunakan rumus Slovin. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas, uji realibilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji t, uji R^2 , dan uji F. Hasil analisis menunjukkan bahwa Motivasi secara konsisten tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional, kepemimpinan secara tidak konsisten berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional, dan kompensasi secara konsisten berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional.

Kata Kunci: Motivasi, Kepemimpinan, Kompensasi, Komitmen Organisasional.

Abstract

Organizational commitment is one of the important aspects in the employee development process. With a strong organizational commitment, the company will have loyal employees who want to work wholeheartedly for the company. This study aims to analyze the effect of motivation, leadership, and compensation on organizational commitment. This study uses a type of primary data that is distributed to employees of PT. Djitoe ITC was 75 respondents who were determined using the Slovin formula. The analytical tool used in this study is validity test, reliability test, classic assumption test, multiple linear regression analysis, t test, R^2 test, and F test. Analysis results show that Motivation consistently does not have a positive and significant effect on organizational commitment, leadership inconsistently positive and significant effect on organizational commitment, and compensation is consistently positive and significant effect on organizational commitment.

Keywords: Motivation, Leadership, Compensation, Organizational Commitment.

1. PENDAHULUAN

Pada era globalisasi seperti sekarang, kualitas sumber daya manusia sangat penting dan memiliki peran yang sangat vital terhadap keberlangsungan suatu perusahaan. Peran vital sumber daya manusia akan menjadi kunci sukses atau tidaknya suatu perusahaan. Menurut (Lumintan, 2015) salah satu aspek yang

sangat penting dalam sebuah organisasi adalah sumber daya manusia, aspek ini dapat menggerakkan sumber daya lainnya. Dengan didukung adanya sumber daya manusia yang berkualitas maka pengelolaan sumber daya yang lain akan menjadi maksimal. Untuk itu diperlukan pengelolaan sumber daya manusia yang baik, agar perusahaan mampu mencapai tujuannya.

Salah satu aspek yang penting dalam proses pengembangan karyawan adalah komitmen organisasional. Karena dengan adanya komitmen organisasional yang kuat, perusahaan akan memiliki karyawan yang loyal dan mau untuk bekerja dengan sepenuh hati untuk perusahaan. Walaupun terdapat kesempatan bagi karyawan untuk berpindah perusahaan, tetapi dengan adanya komitmen yang kuat, maka karyawan akan tetap tinggal. Menurut (Sari & Riana, 2018) perusahaan memerlukan sumber daya manusia yang berkompeten dan ahli dalam bidangnya agar perusahaan mampu tetap bertahan dalam dunia bisnis. Untuk mendapatkan karyawan yang kompeten, perusahaan harus mampu mengelola karyawannya dengan baik agar terjalin kerjasama yang baik sehingga perusahaan mampu mencapai tujuannya. Dengan menguatkan komitmen organisasional, diharapkan perusahaan mampu untuk mempertahankan karyawan yang berkualitas. Jika karyawan yang berkualitas dapat dipertahankan dan memiliki komitmen organisasional yang kuat terhadap perusahaan, maka kinerja perusahaan akan terus meningkat dan perusahaan akan memperoleh hasil yang maksimal.

Komitmen organisasional terdiri dari beberapa macam, menurut Colquitt, Jason A, Jeffry A LePine, dan Michael J. Wesson (2009) dalam (Purnomo, 2018) ada tiga tipe komitmen organisasional, yaitu: komitmen afektif, komitmen kontinyu, dan komitmen normatif. Komitmen afektif terjadi jika karyawan ingin menjadi sebuah bagian dari perusahaan karena terdapat ikatan emosional antara karyawan dengan perusahaan. Dengan adanya ikatan emosional dengan perusahaan maka karyawan akan merasakan rasa saling memiliki, rasa itu membuat karyawan akan merasa berat jika harus meninggalkan perusahaan dimana dia bekerja selama ini. Lalu komitmen kontinyu muncul jika karyawan tetap bertahan dalam perusahaan karena membutuhkan gaji, dan keuntungan

lainnya, atau karena karyawan tersebut tidak mendapatkan pekerjaan lain jika dia meninggalkan perusahaan. Jika karyawan meninggalkan perusahaan, maka karyawan tersebut akan mendapatkan kerugian besar, beberapa kerugian tersebut antara lain seperti kehilangan mata pencaharian, tidak mendapatkan pemasukan uang, dan kehilangan fasilitas yang selama ini diterimanya dari perusahaan. Komitmen normatif muncu dari nilai-nilai dalam diri karyawan. Karyawan tetap bertahan menjadi anggota perusahaan karena dia memiliki kesadaran bahwa hal yang seharusnya dilakukan adalah memiliki komitmen terhadap perusahaan. Hal tersebut seperti sebuah balas jasa terhadap perusahaan. Menurut Mohamed (2012) dalam (Arta & Surya, 2017) mengatakan bahwa komitmen organisasional melihat kepada kesiapan karyawan untuk bekerja keras, menerima dan mewujudkan tujuan organisasi, standar organisasi, prinsip organisasi, etika organisasi dan nilai-nilai organisasi untuk tetap bertahan pada organisasi dalam segala bentuk situasi dan kondisi organisasi.

Berdasarkan uraian diatas, ada berbagai faktor yang dapat mempengaruhi komitmen organisasional seorang karyawan. Faktor-faktor tersebut antara lain adalah motivasi karyawan, kepemimpinan dan kompensasi. Faktor-faktor tersebut dapat mempengaruhi beberapa tipe komitmen secara bersamaan, baik itu komitmen afektif, komitmen kontinyu, dan komitmen normatif.

Motivasi karyawan sangat dibutuhkan oleh seorang karyawan untuk terus bekerja. Motivasi dapat diperoleh melalui diri sendiri maupun orang lain. Menurut (Yudha & Hasib, 2014) motivasi adalah dorongan yang muncul dari dalam diri seseorang ataupun pengaruh dari lingkungan luar yang menyebabkan seseorang tersebut memiliki semangat yang tinggi untuk melakukan kegiatan- kegiatan guna mencapai suatu tujuan tertentu. Perusahaan harus mampu memberikan motivasi kepada para karyawan agar karyawan mampu tergerak dan menjadi bersemangat untuk bekerja. Menurut (Yudha & Hasib, 2014) salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja manusia adalah motivasi. Jika motivasi mampu mendorong kinerja karyawan, maka produktifitas perusahaan akan menjadi maksimal dan perusahaan dapat mencapai tujuannya. Komitmen organisasional juga dapat muncul melalui sebuah motivasi. Menurut (Mathiew and Jones, 1991)

dalam (Lumintan, 2015) Motivasi kerja sangat berkaitan langsung dengan komitmen organisasional karyawan. Dengan perusahaan memberikan motivasi kepada karyawan, maka karyawan akan merasa diperhatikan oleh perusahaan, sehingga karyawan akan berkomitmen kepada perusahaan.

Kepemimpinan juga ikut mempengaruhi komitmen organisasional seorang karyawan. Menurut (Purnomo, 2018) kepemimpinan adalah perilaku yang mempengaruhi pengikutnya untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai secara efektif dan efisien. Jika seorang pemimpin mampu mempengaruhi karyawannya dengan tepat, maka karyawan tersebut akan bekerja dengan maksimal. Kepemimpinan mampu mengarahkan karyawan untuk bekerja sesuai dengan dengan apa yang diinginkan oleh perusahaan. Pemimpin harus bisa memilih gaya kepemimpinan apa yang sesuai dengan kondisi perusahaan dan karyawan. Jika kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin dalam perusahaan tidak sesuai dengan keadaan perusahaan dan karyawan, maka karyawan tidak akan betah berada di dalam perusahaan, sehingga kinerja karyawan tidak akan maksimal.

Kompensasi merupakan hal yang sangat penting bagi karyawan. Saat akan memasuki sebuah perusahaan, salah satu hal yang menjadi pertimbangan adalah kompensasi. Menurut (Sari & Riana, 2018) Kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan dalam bentuk uang, barang langsung dan tidak langsung atas kontribusi karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan yang telah dilakukan. seseorang bekerja karena membutuhkan uang, mereka memiliki tanggungan, baik tanggungan untuk diri sendiri maupun tanggungan keluarga. Jika karyawan memperoleh kompensasi yang tinggi, maka karyawan akan merasa betah berada dalam perusahaan, hal tersebut akan membuat komitmen organisasional karyawan menjadi kuat.

Berdasarkan uraian dan pembahasan diatas kita dapat mengetahui bahwa motivasi, kepemimpinan, dan kompensasi memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasional. Oleh karena itu, penulis akan meneliti tentang pengaruh ketiga faktor tersebut terhadap komitmen organisasional, baik komitmen afektif, komitmen kontinyu, dan komitmen normatif. Dengan mengangkat judul

“Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan, dan Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasional PT. Djitoe ITC”.

2. METODE

2.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiasi. Penelitian asosiasi adalah jenis penelitian yang dipakai untuk mengetahui hubungan dan ikatan antara variabel dalam sebuah penelitian.

2.2 Populasi dan Sampel

Menurut (sugiyono, 2014:115) dalam (Arta & Surya, 2017) Populasi adalah wilayah umum yang terbentuk atas obyek dan subyek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari lalu diambil kesimpulan. Populasi yang diambil untuk penelitian ini berasal dari PT. Djitoe ITC. Populasi karyawan yang terdapat pada PT. Djitoe ITC berjumlah 300 orang. Sedangkan Menurut (Sugiyono, 2017) Sampel merupakan bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki populasi. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini ditentukan dengan menggunakan pendekatan Slovin berdasarkan jumlah populasi karyawan PT. Djitoe ITC. Sampel dari penelitian ini adalah 75 pegawai bagian produksi PT. Djitoe ITC.

2.3 Data dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Penyebaran data menggunakan kuesioner yang diberikan langsung kepada pegawai yang berada di perusahaan PT. Djitoe ITC.

2.4 Teknik Pengumpulan Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data jenis primer yaitu data yang diperoleh dari hasil kuisoner. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan memberikan kuesioner kepada terget yang telah ditentukan agar memperoleh data yang akurat dan dapat dipercaya.

2.5 Definisi Operasional Variabel

2.5.1 Variabel Dependen (Y)

1) Komitmen Organisasional (Y)

Menurut Menurut Meyer & Allen dalam (Suryanto & Prihatiningsih, 2016) komitmen organisasional (Y) memiliki 3 jenis, yaitu komitmen afektif, komitmen kontinyu, dan komitmen normatif.

2.5.2 Variabel Independen (X)

a. Motivasi (X_1)

Motivasi (X_1) ada tiga indikator yang digunakan untuk mengukur motivasi, yaitu: arah perilaku, tingkat usaha, dan tingkat kegigihan George dan Jones (2005:175–176) dalam (Lumintan, 2015).

2) Kepemimpinan (X_2)

Kepemimpinan (X_2) ada lima sifat dari kepemimpinan, yaitu: integritas, kecerdasan dan pengetahuan, rasa simpati, kesungguhan, dan kesadaran akan diri (Tampubolon, 2004)

3) Kompensasi (X_3)

Kompensasi (X_3) ada empat tujuan kompensasi, yaitu: pemenuhan kebutuhan hidup, pengkaitan dengan produktifitas kerja, pengkaitan dengan kesuksesan perusahaan, dan keseimbangan keadilan pemberian (Martoyo, 2000).

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Uji Instrumen Penelitian

3.1.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan suatu yang diukur oleh kuesioner tersebut (Sugiyono, 2017). Mengukur validitas dapat dilakukan dengan cara melakukan korelasi antar skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel. Jika nilai t_{hitung} positif dan lebih besar dari t_{tabel} , maka butir yang diuji dinyatakan valid. Tetapi jika nilai t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} atau bertanda negatif, maka butir yang diuji dinyatakan tidak valid dan harus dikeluarkan dari proses analisis berikutnya.

3.1.2 Uji reliabilitas

Uji reabilitas adalah uji yang digunakan untuk menentukan realibilitas serangkaian pertanyaan suatu variabel, apakah variabel tersebut reliabel atau tidak. Teknik yang digunakan untuk melakukan uji realibilitas adalah uji *Alpha Cronbach*, suatu item pertanyaan dinyatakan reliabel jika nilai *Alpha Cronbach* $> 0,6$ (Achmad, 2017) Hasil pengukuran dapat dipercaya bila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subyek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama, selama aspek yang diukur tidak berubah (Moi, 2017).

3.2 Uji Asumsi Klasik

3.2.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen dan variabel independen keduanya terdistribusi normal atau tidak. Pengujian normalitas dapat dilihat melalui uji Kolmogorov-Smirnov (K-S). Apabila nilai *Asymp.Sig (2-tailed)* $> 0,05$ maka data terdistribusi secara normal (Ghozali, 2011) dalam (Darmawa & Putri, 2017).

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov

No	variabel	<i>Asymp.Sig (2-tailed)</i>	keterangan
1	Komitmen Organisasional	0,395	Normal
2	Komitmen afektif	0,07	Normal
3	Komitmen kontinyu	0,723	Normal
4	Komitmen normatif	1,074	Normal

Sumber : data primer diolah, 2019

Berdasarkan tabel diatas, variabel komitmen organisasional, komitmen afektif, komitmen kontinyu, dan komitmen normatif memiliki nilai *Asymp.Sig (2-tailed)* $> 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut terdistribusi dengan normal.

3.2.2 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah ada penyimpangan asumsi klasik heteroskedastisitas, yaitu adanya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi (Basuki &

Parwoto, 2016). Model regresi yang baik adalah model yang tidak terjadi heteroskedastisitas. Dalam penelitian ini metode yang digunakan untuk menguji heteroskedastisitas adalah uji spearman dan uji Glejser.

Tabel 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas Komitmen Organisasional

No	Variabel	Sig. (2-tailed)	keterangan
1	Motivasi	0,507	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
2	Kepemimpinan	0,187	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
3	kompensasi	0,107	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas

Sumber : data primer diolah, 2019

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa semua variabel independen memiliki nilai probabilitas $> 0,05$ berarti semua variabel tidak terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas Komitmen Afektif

No	Variabel	Sig. (2-tailed)	keterangan
1	Motivasi	0,946	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
2	Kepemimpinan	0,290	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
3	kompensasi	0,253	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas

Sumber : data primer diolah, 2019

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa variabel independen memiliki nilai probabilitas $> 0,05$ berarti semua variabel tidak terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 4. Hasil Uji Heteroskedastisitas Komitmen Kontinyu

No	Variabel	Sig. (2-tailed)	keterangan
1	Motivasi	0,226	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
2	Kepemimpinan	0,282	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
3	kompensasi	0,728	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas

Sumber : data primer diolah, 2019

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa variabel independen memiliki nilai probabilitas $> 0,05$ berarti semua variabel tidak terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas Komitmen Normatif

No	Variabel	Sig. (2-tailed)	keterangan
1	Motivasi	0,276	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
2	Kepemimpinan	0,351	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
3	kompensasi	0,310	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas

Sumber : data primer diolah, 2019

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa variabel independen memiliki nilai probabilitas $> 0,05$ berarti semua variabel tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.2.3 Uji Autokorelasi

Auotokolerasi merupakan keadaan dimana terdapat trend di dalam variabel, sehingga e juga terdapat trend. Autokorelasi bermakna adanya korelasi data yang diurutkan dengan order waktu atau antar tempat (Achmad, 2017). Autokolerasi terjadi jika antara e_t dan e_{t-1} terdapat korelasi yang tinggi.

Tabel 6. Hasil Uji Autokorelasi

No	Variabel	Durbin Watson	keterangan
1	Komitmen organisasional	1,768	Tidak terdapat autokorelasi
2	Komitmen afektif	2,008	Tidak terdapat autokorelasi
3	Komitmen kontinyu	1,763	Tidak terdapat autokorelasi
4	Komitmen normatif	1,1880	Tidak terdapat autokorelasi

Sumber : data primer diolah, 2019

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai Durbin Watson dari variabel komitmen organisasional, komitmen afektif, komitmen kontinyu, dan komitmen normatif lebih besar dari nilai dU 1,7092 dan lebih kecil dari nilai 4-dU 2,291, maka dapat disimpulkan tidak terdapat gejala autokorelasi dari penelitian ini.

3.2.4 Uji Multikoleniaritas

Menurut (Ghozali, 2011) dalam (Darmawa & Putri, 2017) uji multikolenieritas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel independennya. Jika nilai $VIF < 10$ dan *tolerance* $>$ dari 0,10 maka tidak terjadi multikolonieritas.

Tabel 7. Hasil Uji Multikolinearitas

No	Variabel	<i>tolerance</i>	VIF	keterangan
1	Motivasi terhadap komitmen organisasional	0,643	1,554	Tidak terjadi multikolinieritas
2	Kepemimpinan terhadap komitmen organisasional	0,437	2,288	Tidak terjadi multikolinieritas
3	Kompensasi terhadap komitmen organisasional	0,578	1,730	Tidak terjadi multikolinieritas
4	Motivasi terhadap komitmen afektif	0,643	1,554	Tidak terjadi multikolinieritas
5	Kepemimpinan terhadap komitmen afektif	0,437	2,288	Tidak terjadi multikolinieritas
6	Kompensasi terhadap komitmen afektif	0,578	1,730	Tidak terjadi multikolinieritas
7	Motivasi terhadap komitmen kontinyu	0,643	1,554	Tidak terjadi multikolinieritas
8	Kepemimpinan terhadap komitmen kontinyu	0,437	2,288	Tidak terjadi multikolinieritas
9	Kompensasi terhadap komitmen kontinyu	0,578	1,730	Tidak terjadi multikolinieritas
10	Motivasi terhadap komitmen normatif	0,643	1,554	Tidak terjadi multikolinieritas
11	Kepemimpinan terhadap komitmen normatif	0,437	2,228	Tidak terjadi multikolinieritas
12	Kompensasi terhadap komitmen normatif	0,578	1,730	Tidak terjadi multikolinieritas

Sumber : data primer diolah, 2019

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel mempunyai nilai *tolerance* $>$ 0,10 dan nilai $VIF < 10$ sehingga tidak terjadi multikoleniaritas.

3.3 Uji F

Menurut (Nurlaely & Riani, 2016) Uji F adalah uji yang digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh yang signifikan secara stimulan antara model

regresi dengan variabel dependen dan variabel independen. Adapun uji F dalam penelitian ini bertujuan untuk menguji signifikansi pengaruh secara bersama-sama (simultan) antara variabel independen yaitu motivasi (X_1), kepemimpinan (X_2), dan kompensasi (X_3) terhadap variabel dependen yaitu komitmen organisasional (Y) yang ada di PT. Djitoe ITC

Tabel 8. Hasil Analisis Data Komitmen Organasional

variabel	Koefisien Regresi	t_{hitung}	sig
Konstanta	19,671	3,321	0,001
Motivasi	-0,242	-0,525	0,601
Kepemimpinan	0,701	1,924	0,058
kompensasi	0,739	3,284	0,002
F_{hitung} = 13,145			0,000

Adjusted R Square = 0,330

Sumber : data primer diolah, 2019

Berdasarkan hasil pengujian didapatkan bahwa nilai F hitung dari pengaruh motivasi, kepemimpinan, dan kompensasi terhadap komitmen organisasional sebesar 13,145 dengan probabilitas signifikansi 0,000. Dari perhitungan tersebut dapat menunjukkan nilai probabilitas $0,000 < 0,05$ dan nilai F hitung $13,145 > t$ tabel 2,73 maka dapat disimpulkan bahwa motivasi, kepemimpinan, dan kompensasi dapat digunakan untuk memprediksi komitmen organisasional. Artinya variabel motivasi, kepemimpinan, dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Tabel 9. Hasil Analisis Data Komitmen Afektif

variabel	Koefisien Regresi	t_{hitung}	sig
Konstanta	8,149	3,234	0,002
Motivasi	-0,025	-0,127	0,899
Kepemimpinan	0,137	0,884	0,380
kompensasi	0,191	1,995	0,050
F_{hitung} = 4,229			0,008

Adjusted R Square = 0,116

Sumber : data primer diolah, 2019

Berdasarkan hasil pengujian didapatkan bahwa nilai F hitung dari pengaruh motivasi, kepemimpinan, dan kompensasi terhadap komitmen afektif, diketahui bahwa nilai F sebesar 4,229 dengan probabilitas signifikansi 0,008. Dari perhitungan tersebut dapat menunjukkan nilai probabilitas $0,008 < 0,05$ dan nilai F hitung $4,229 > t$ tabel 2,73 maka dapat disimpulkan bahwa motivasi, kepemimpinan, dan kompensasi dapat digunakan untuk memprediksi komitmen afektif.

Tabel 10. Hasil Analisis Data Komitmen Kontinyu

variabel	Koefisien Regresi	t_{hitung}	sig
Konstanta	7,472	2,891	0,005
Motivasi	-0,139	-0,691	0,492
Kepemimpinan	0,193	1,214	0,229
kompensasi	0,274	2,785	0,007
F _{hitung} = 7,317			0,000

Adjusted R Square = 0,204

Sumber : data primer diolah, 2019

Berdasarkan hasil pengujian didapatkan bahwa nilai F hitung dari pengaruh motivasi, kepemimpinan, dan kompensasi terhadap komitmen kontinyu diketahui bahwa nilai F sebesar 7,317 dengan probabilitas signifikansi 0,000. Dari perhitungan tersebut dapat menunjukkan nilai probabilitas $0,000 < 0,05$ dan nilai F hitung $7,317 > t$ tabel 2,73 maka dapat disimpulkan bahwa motivasi, kepemimpinan, dan kompensasi dapat digunakan untuk memprediksi komitmen kontinyu.

Tabel 11. Hasil Analisis Data Komitmen Normatif

variabel	Koefisien Regresi	t_{hitung}	sig
Konstanta	4,050	1,933	0,633
Motivasi	-0,078	-0,479	0,633
Kepemimpinan	0,371	2,879	0,005
kompensasi	0,275	3,449	0,001
F _{hitung} = 20,118			0,000

Adjusted R Square = 0,437

Sumber : data primer diolah, 2019

Berdasarkan hasil pengujian didapatkan bahwa nilai F hitung dari pengaruh motivasi, kepemimpinan, dan kompensasi terhadap komitmen normatif diketahui bahwa nilai F sebesar 20,118 dengan probabilitas signifikansi 0,000. Dari perhitungan tersebut dapat menunjukkan nilai probabilitas $0,000 < 0,05$ dan nilai F hitung $20,118 > t$ tabel 2,73 maka dapat disimpulkan bahwa motivasi, kepemimpinan, dan kompensasi dapat digunakan untuk memprediksi komitmen normatif.

3.4 Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen berpengaruh secara parsial/signifikan terhadap variabel dependen dalam satu model (Yudha & Hasib, 2014).

3.4.1 Uji t Pengaruh Motivasi Terhadap Komitmen Organisasional

Berdasarkan hasil analisis dari penelitian yang telah dilakukan, diketahui bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi karena nilai sig dari motivasi sebesar 0,601 lebih besar dari 0,05 dan t hitung sebesar -0,525 lebih kecil dari t tabel 1,99394. Diikuti dengan penelitian yang menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen afektif karena nilai sig dari motivasi sebesar 0,899 lebih besar dari 0,05 dan t hitung sebesar -0,127 lebih kecil dari t tabel 1,99394. Lalu Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen kontinyu karena nilai sig dari motivasi sebesar 0,492 lebih besar dari 0,05 dan t hitung sebesar -0,691 lebih kecil dari t tabel 1,99394, dan motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen normatif karena nilai sig dari motivasi sebesar 0,633 lebih besar dari 0,05 dan t hitung sebesar -0,479 lebih kecil dari t tabel 1,99394.

Berdasarkan penjelasan diatas dapat diketahui bahwa motivasi secara konsisten tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional. Hal tersebut dibuktikan dengan hasil bahwa motivasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen afektif, komitmen kontinyu, dan komitmen

normatif. Sehingga H1 yang menyatakan bahwa Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen secara konsisten organisasional tidak terbukti.

3.4.2 Uji t Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasional

Berdasarkan hasil analisis dari penelitian yang telah dilakukan, diketahui bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional pada Alpha 0,05 karena nilai sig dari kepemimpinan sebesar 0,058 lebih besar dari 0,05 dan t hitung sebesar 1,924 lebih kecil dari t tabel 1,99394. Tetapi pada Alpha 0,10, kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasional. Dibuktikan dengan nilai sig Kepemimpinan sebesar 0,058 lebih kecil dari 0,10. Diikuti dengan penelitian yang menunjukkan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen afektif karena nilai sig dari kepemimpinan sebesar 0,380 lebih besar dari 0,05 dan t hitung sebesar 0,884 lebih kecil dari t tabel 1,99394, dan kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen kontinyu karena nilai sig dari Kepemimpinan sebesar 0,229 lebih besar dari 0,05 dan t hitung sebesar 1,214 lebih kecil dari t tabel 1,99394. Tetapi pada penelitian berikutnya, diketahui bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap komitmen normatif karena nilai sig dari kepemimpinan sebesar 0,005 lebih kecil dari 0,05 dan t hitung sebesar 2,879 lebih besar dari t tabel 1,99394.

Berdasarkan penjelasan diatas dapat diketahui bahwa kepemimpinan secara tidak konsisten berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional. Hal tersebut dibuktikan dengan hasil bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen afektif, dan komitmen kontinyu, tetapi kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap komitmen normatif. Sehingga H2 yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasional secara konsisten tidak terbukti.

3.4.3 Uji t Pengaruh Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasional

Berdasarkan hasil analisis dari penelitian yang telah dilakukan, diketahui bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional karena nilai sig dari kompensasi sebesar 0,002 lebih kecil dari 0,05 dan t hitung sebesar 3,284 lebih besar dari t tabel 1,99394. Diikuti dengan penelitian yang menunjukan

bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen afektif karena nilai sig dari kompensasi sebesar 0,050 lebih kecil atau sama dengan 0,05 dan t hitung sebesar 1,995 lebih besar dari t tabel 1,99394. Lalu kompensasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen kontinyu karena nilai sig dari kompensasi sebesar 0,007 lebih kecil dari 0,05 dan t hitung sebesar 2,785 lebih besar dari t tabel 1,99394, dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen normatif karena dengan nilai sig dari kompensasi sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05 dan t hitung sebesar 3,449 lebih besar dari t tabel 1,99394.

Berdasarkan penjelasan diatas dapat diketahui bahwa kompensasi secara konsisten berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional. Hal tersebut dibuktikan dengan hasil bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen afektif, komitmen kontinyu, dan komitmen normatif. Sehingga H3 yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasional secara konsisten terbukti.

3.5 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

R^2 adalah uji yang digunakan untuk mengukur sejauh mana tingkat kontribusi dan variasi perubahan variabel independen dengan variabel dependen. Jika nilai R^2 semakin tinggi maka model tersebut semakin baik (Lumintan, 2015).

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, didapatkan hasil bahwa nilai Adjusted R Square dari komitmen organisasional adalah 0,357 atau 33,0%. Artinya komitmen organisasional dapat dijelaskan oleh variabel motivasi, kepemimpinan, dan kompensasi sebesar 33,0%. Sedangkan sisanya 67% dijelaskan oleh sebab-sebab lain. Lalu untuk komitmen afektif diperoleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,116 atau 11,6%. Artinya komitmen afektif dapat dijelaskan oleh variabel motivasi, kepemimpinan, dan kompensasi sebesar 11,6%. Sedangkan sisanya 88,4% dijelaskan oleh sebab-sebab lain. Berikutnya untuk komitmen kontinyu diperoleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,204 atau 20,4%. Artinya komitmen kontinyu dapat dijelaskan oleh variabel motivasi, kepemimpinan, dan kompensasi sebesar 20,4%. Sedangkan sisanya 79,6% dijelaskan oleh sebab-sebab lain. Sedangkan untuk komitmen normatif diperoleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,437 atau 43,7%. Artinya komitmen afektif

dapat dijelaskan oleh variabel motivasi, kepemimpinan, dan kompensasi sebesar 43,7%. Sedangkan sisanya 56,3% dijelaskan oleh sebab-sebab lain

4. PENUTUP

4.1 Kesimpulan

Dari hasil penelitian yang telah didapatkan, dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Motivasi secara konsisten tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional.
- 2) Kepemimpinan secara tidak konsisten berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional.
- 3) Kompensasi secara konsisten berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional.

4.2 Saran

4.2.1 Bagi PT. Djitoe ITC

- 1) Pimpinan dan manajer PT. Djitoe ITC harus bisa lebih memberikan pengarahan dan semangat kepada karyawannya sehingga karyawan dapat termotivasi. Karena berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan ditemukan bahwa motivasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional karyawan. Jika motivasi karyawan rendah maka komitmen organisasional karyawan juga akan rendah, hal tersebut dikhawatirkan akan membuat karyawan menjadi tidak memiliki komitmen terhadap perusahaan sehingga para karyawan akan pindah.
- 2) Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional, tetapi pengaruh tersebut tidak berjalan secara konsisten. Pimpinan dan manajer PT. Djitoe ITC sebaiknya memakai atau menerapkan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan karyawan yang ada, supaya karyawan merasa cocok dengan pemimpin mereka sehingga karyawan akan memiliki komitmen yang

tinggi terhadap perusahaan. Jika gaya kepemimpinan yang diterapkan dapat membuat karyawan nyaman sebaiknya jangan diubah-ubah lagi.

- 3) Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional, dan pengaruh tersebut berjalan secara konsisten. Perusahaan harus mampu mempertahankan besaran kompensasi yang sudah ada agar karyawan memiliki komitmen organisasional yang tinggi. Akan lebih baik lagi jika perusahaan mampu meningkatkan kompensasi yang sudah ada, seperti memberikan tambahan fasilitas untuk karyawan, memberikan penghargaan untuk karyawan yang berprestasi, dan mendaftarkan karyawan pada asuransi kesehatan, hal tersebut dapat semakin meningkatkan komitmen organisasional karyawan PT. Djitoe ITC.

4.2.2 Bagi Akademisi

Peneliti selanjutnya diharapkan mampu meneliti pengaruh motivasi, kepemimpinan, dan kompensasi terhadap komitmen organisasional dengan lebih baik dengan menggunakan metode lain dan mengambil sampel penelitian lebih banyak sehingga akan mendapatkan hasil yang lebih akurat.

4.2.3 Bagi Peneliti

Diharapkan peneliti mampu melakukan penelitian lebih lanjut tentang Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasional pada PT. Djitoe ITC, karena masih banyak hal yang bisa digali lagi dalam penelitian ini, sehingga peneliti dapat memberikan masukan kepada PT. Djitoe ITC. Dan kedepannya peneliti dapat menerapkan ilmu yang telah didapatkan dari penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad, N. (2017). *Komputer Statistik*. Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Ariefianto, M. D. (2012). *Ekonometrika*. Jakarta: Erlangga.
- Arta, I. G. N. W., & Surya, I. B. K. (2017). Organisasional dan Turnover Intention pada Agent Pru Megas, 6(8), 4156–4184.

- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Basuki, A. T., & Parwoto, N. (2016). *Analisis Regresi dalam Penelitian Ekonomi dan Bisnis*. Jakarta: PT. Raja Gafindo Persada.
- Darmawa, A., & Putri, M. A. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening, *10*(April), 1–18.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Kurniawan, M. A. D., Hamid, D., & Utami, H. N. (2014). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Studi pada PT . Prudential Life Assurance ., *16*(1), 1–8.
- Latib, Fathoni, A., & Minarsih, M. M. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Pegawai (Studi Pegawai Dinas Pasar Kota Semarang), *2*(2).
- Lumintan, C. (2015). Analisis Motivasi Kerja Karyawan terhadap Komitmen Organisasional di Hotel Calista Beach Bau-Bau, 134–146.
- Martoyo, S. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Mathis, R., & Jackson. (2002). *Manajemen Sumber daya manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Moi, B. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional Karyawan PT. Sugih Alamanugroho Gunungkidul, D.I. Yogyakarta. Skripsi.
- Muchlas, M. (2008). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Nurlaely, & Riani, A. L. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Kompetensi terhadap Komitmen Organisasi.
- Pratama, E. W., Musadieg, M. Al, & Mayowan, Y. (2016). Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional (Studi pada Karyawan KSP Sumber Dana Mandiri Gresik) *Ervanda*, *34*(1), 1–9.
- Purnama, N. Q., Sunuharyo, B. S., & Prasetya, A. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bank BRI Cabang Kawi Malang), *40*(2), 39–47.
- Purnomo, E. (2018). Pengaruh Kepemimpinan terhadap Komitmen Organisasi,

10(1), 28–38.

- Putri, A. D., & Prasetyo, A. P. (2016). Pengaruh Kompensasi terhadap Komitmen Karyawan di Departemen Pemasaran Divisi Ethical Reguler PT. Pharos Indonesia, 1–9.
- Putri, N. E., Hakim, A., & Makmur, M. (2015). Komitmen Organisasional dan Kinerja Pegawai, 4(1), 31–42.
- Sari, R. M., & Riana, I. G. (2018). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Komitmen Organisasional Di PT. Jenggala Keramik Bali, 7(3), 1539–1565.
- Suarjana, A. A. G. M., Putra, I. K. M., & Susilawati, N. L. N. A. S. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi serta Dampaknya terhadap Kinerja Pegawai PLN Rayon Gianyar di Kabupaten Gianyar, 12(1), 1–11.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Suryanto, D., & Prihatiningsih, W. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Komitmen, 4.
- Tampubolon, M. P. (2004). *Perilaku Keorganisasian*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Triatna, C. (2015). *Perilaku Organisasi Dalam Pendidikan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Wiyono, G. (2011). *3 in One Merancang Penelitian Bisnis dengan Alat Peneliti SPSS 1.7.0 & SmartPLS 2.0*. Yogyakarta: Unit Penerbit dan Percetakan STIM YKPN Yogyakarta.
- Yudha, E. P., & Hasib, F. F. (2014). Pengaruh Motivasi terhadap Komitmen Organisasional pada Guru, 1(5).
- Zahra, N. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Komitmen Organisasi Melalui Aspek Kepuasan Kerja Karyawan dan Kepercayaan pada Sektor Perbankan.